

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СУЧАСНОЇ ДЕРЖАВИ

Горовий Д.А., д.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. Головною проблемою економіки України на даному етапі її розвитку є непристосованість людського капіталу країни до умов сьогодення. Підсумовуючи основні визначення цієї категорії видно, що більшість дослідників головною рисою людського капіталу визначає сукупність знань (вмінь, навичок, освіти), інвестицій у здоров'я, мотивації, за допомогою яких людина здатна принести користь собі та іншим (оточуючим, власнику фірми, суспільству). Проте у сучасних роботах не визначено, які саме складові цієї категорії впливають на кінцевий результат – отримання доходу (прибутку), які з них здатні приносити позитивний результат, а які – негативний. Також слід визначити, які саме характеристики цього капіталу набувають все більшої актуальності у сучасному реальному і віртуальному світі, і як це все може вплинути на розвиток економіки нашої держави.

Метою статті є побудова теоретичної моделі розвитку людського капіталу сучасної держави за допомогою визначення основних складових людського капіталу, що впливають на варіанти такого розвитку.

В статті визначено, що існуючі моделі людського капіталу на даний час є вельми однобокими, адже вони розглядають людський капітал як набір здібностей (компетентності) у відриві їх застосування – відповідальності. Проте саме відповідальність дозволяє оцінити дійсну ефективність від використання (володіння) таким специфічним капіталом. Окремо визначені активи людського капіталу по двом цим головним його складникам.

Ключові слова: людський капітал, трудові ресурси, активи людського капіталу, професіоналізм, компетентність, знання.

THE MODERN STATE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Dr. Dmytro Gorovyi, DH in Economics, Associate Professor

Kharkiv National Automobile and Highway University

Summary. The main problem of Ukrainian economy on this stage of its development is the maladjustment of human capital of a country to the terms of present time. Summarizing basic determinations of this category it is clear that most researchers determine as the main line of human capital the totality of knowledge (abilities, skills, education), investments in health, motivations by means of that a man is able to bring a benefit to himself and others (to the proprietor of firm, to society). However in modern works it is not defined certainly, which one constituents of this category influence on the end-point - receipts of a profit (income), which of them are able to bring a positive result, and which are negative. Also it is necessary to define, which one descriptions of this capital acquire all greater actuality in the modern real and virtual world, and how it all can influence on the development of economy of our state.

The aim of the article is to construct a theoretical model of the modern state human capital development by means of basic constituents of human capital determination, that influence on the variants of such development.

It is certain in the article that existing on this time human capital models are very one-sided, in fact they examine a human capital as set of abilities (competences) without discontinuing of their application - responsibility. However exactly the responsibility allows to estimate the actual efficiency from the use (possession) of such specific capital. Separately there are certain the assets of human capital for two of these main constituents.

Keywords: human capital, labour resources, assets of human capital, professionalism, competence.

Постановка проблеми. Головною проблемою економіки України на даному етапі її розвитку є непристосованість людського капіталу країни до умов сьогодення. В умовах глобалізації та всесвітнього поділу праці за критеріями конкурентоспроможності, якості виробництва, застосування сучасних технологій і останніх новацій, питомих витрат на одиницю виробленої продукції підприємства та організації більшості галузей пасуть задніх у світовому рейтингу, – і головним чином це відбувається через стан та якість підготовки людського капіталу. На жаль, ця проблема стосується зараз не лише сфери виробництва, але й невиробничої сфери – розповсюдження послуг, роботи органів державної влади тощо.

Проте сама категорія «людський капітал» ще не набула в Україні достатнього застосування на практиці – відсутня не лише методика її оцінки у грошовому виразі, але й не визначені основні її складові (компоненти), за якими таке оцінювання може бути проведене.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ще з часів А.Сміта та К.Маркса визначення загальної категорії «капітал» майже не змінилося – «це чинник виробництва у вигляді вартості, здатної приносити прибуток або збиток» [1]. Тобто, все, що можна використати для збагачення є капіталом. Перефразуючи науковою мовою, капітал – це набір різноманітних благ, якими володіє підприємець (фірма, держава) і від яких він (вона) може отримати зиск, здебільшого у формі доходу або прибутку. Проте сучасні умови нашого буття наводять і приклади отримання зиску у вигляді репутаційних вигід, «лайків» у соціальних мережах та форумах, «балів» у он-лайн іграх, перемоги у виборах до органів влади тощо.

Тобто категорія «капітал» зараз стосується не лише матеріальної сфери – сфери виробництва. А все більше її результат є нематеріальним і не фінансовим, а побічним, де фінансова складова вже буде результатом наступного «перевтілення» капіталу – пільги по оподаткуванню благодійників, продаж за гроші «прокачаного» віртуального персонажу у он-лайн грі, отримання грошей за пости у соціальних мережах на «потрібні» теми блогерами з великою кількістю тих, хто на них підписався, лобіювання депутатами інтересів певних промислових груп тощо.

При цьому така «нематеріальна» сфера все більше залежить від діяльності певної людини, що вимагає більш точного визначення категорії «людський капітал».

Категорія «людський капітал» вперше була визначена в дослідженнях Т.-В. Шульца (1961): «Людський капітал – це форма капіталу, тому що служить джерелом майбутніх заробітків чи майбутніх задовольень або того й іншого разом і є складовою людини» [2]. Зараз існує декілька підходів до тлумачення цього поняття, кожний з яких містить схожі визначення, але в яких згадуються різні компоненти людського капіталу (табл. 1):

Таблиця 1 – Основні визначення поняття «людський капітал»

Автор	Визначення
1	2
Основний підхід	
Г. Беккер [3]	людський капітал – це <u>сукупність знань, вмінь, навичок</u> , що використовуються для задоволення потреб людини та суспільства в цілому
Д.П. Богиня, О. А. Грішнова [4]	Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний <u>запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій</u> , який цілеспрямовано <u>використовується</u> в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.
Ю. А. Корчагін [5]	Людський капітал – це соціально-економічна категорія, похідна від категорій «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський фактор», у загальному вигляді його можна розглядати як економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій <u>продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності</u> , використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу.
Н. П. Марущак [6]	Людський капітал – це система характеристик, які визначають спроможу людини до творчої праці з метою створення товарів, послуг, доданої вартості, тобто якості робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, і проявляються у ході розширеного відтворення. Таким чином, що досконалішим є людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікації, знань, досвіду, то більші можливості людини до продуктивної, високоякісної праці

1	2
Альтернативний підхід	
С. Фішер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензі [7]	Людський капітал є мірою втілених у людині здібностей приносити дохід. Людський капітал включає в себе: вроджені здібності і талант, а також освіту і набуту кваліфікацію.
Автори альтернативних концепцій людського капіталу [8, 9]	Автори включають до поняття людського капіталу не лише знання та вміння людей, їх здатність до праці, але й фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні якості та здібності. Для цих авторів людським капіталом є, наприклад, такі якості, як фізична сила і зовнішня привабливість, уміння встановлювати і підтримувати необхідні знайомства, дотримуватися законів і традицій, організовувати свою діяльність, підтримувати дисципліну праці, правильно поводитися тощо.
Ф. Махлуп [10]	відносить до людського капіталу будь-які “удосконалення”, що збільшують фізичні або розумові здібності людини
Л. Туроу [11]	включає до людського капіталу виробничі здібності, обдарування і знання людини, а також таку його рису як «повага до політичної і соціальної стабільності»
Дж. Кендрік [12]	Людський капітал – це втілений у людях речовий і неречовий капітал. Речовий капітал одержаний завдяки внескам у формування та виховання людини). Неречовий капітал – це витрати на освіту та професійну підготовку людини, її здоров’я, а також на мобільність трудових ресурсів). Кожна з цих частин, в свою чергу, поділяється на капітал утілений і не втілений у людях.
С. Мочерний, М. Долбенко [13]	З точки зору вченого людські ресурси подібні, з одного боку, до природних ресурсів, а з іншого – до речового капіталу. Відразу після народження людина, як і природні ресурси, не приносить прибутку. Тільки після відповідної “обробки” вона набуває якості капіталу, тобто із зростанням витрат на поліпшення якісного стану робочої сили праця як первісний фактор поступово перетворюється у людський капітал»

Підсумовуючи основні визначення видно, що більшість дослідників головною рисою людського капіталу визначає сукупність знань (вмін, навичок, освіти), інвестицій у здоров’я, мотивації, за допомогою яких людина здатна принести користь собі та іншим (оточуючим, власнику фірми, суспільству).

Невирішені складові загальної проблеми. Проте у роботах вказаних авторів не визначено, які саме складові цієї категорії впливають на кінцевий результат – отримання доходу (прибутку), які з них здатні приносити позитивний результат, а які – негативний. Також слід визначити, які саме характеристики цього капіталу набувають все більшої актуальності у сучасному реальному і віртуальному світі, і як це все може вплинути на розвиток економіки нашої держави.

Формулювання цілей статті. Метою статті є побудова теоретичної моделі розвитку людського капіталу сучасної держави за допомогою визначення основних складових людського капіталу, що впливають на варіанти такого розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Традиційно у вітчизняній економіці замість поняття людський капітал довгий час використовували поняття «трудові ресурси». Адже трудові ресурси – це частина населення, яке має фізичний розвиток, розумові здібності й знаннями, необхідні для здійснення корисної діяльності [14].

Проте з цим визначенням виникає питання, а яку саме діяльність можна вважати корисною? Як вимірюється користь від цієї діяльності? Можна вважати, що ця корисність визначається залежно від моделі використання трудових ресурсів. Також за допомогою цієї моделі можна простежити і взаємозв’язок понять «трудові ресурси» і «людський капітал». Так, наприклад, [15] визначає 3 моделі корисності трудових ресурсів (табл. 2)

Таблиця 2 – Моделі корисності трудових ресурсів

Модель	Ідея	Фактор корисності
Людський капітал	людина – головний елемент підприємства, носій знань і вмінь без яких підприємство не може існувати і виробляти конкурентоспроможну продукцію	людина важлива для фірми, держави
Ринок праці	людина – «гвинтик» великого механізму, який легко без істотного впливу може бути змінений на інший	ніхто нікому не потрібний, людина – елемент процесу для фірми, фірма – інструмент здобуття грошей (благ для виживання) для людини
Відданість організації	людина працює на фірму (державу), тому що так прийнято, так робили батьки, це сімейна традиція, фірма заміняє (уособлює собою) сім'ю.	фірма (державна) важлива людині

Ідея ринку праці більш актуальна для пострадянських та тоталітарних країн : «незмінних немає». В той же час як ідеї відданості організації були актуальні у Великобританії XIX століття або у Японії аж до сьогодення. Для більшості країн світу, що вже сформували ринкову економіку є актуальною саме друга модель, як джерело розвитку фірми і особистості, що працює на ній. Адже ця особистість володіє знаннями, здібностями, необхідними фірмі.

Згідно з цією моделлю людський капітал – це просто одна із форм корисності трудових ресурсів, в який, як вже відомо, автори включають сукупний набір знань, вмінь, здібностей тощо, тобто:

Людський капітал = трудові ресурси + інвестиції в освіту, науку, здоров'я, якість життя

Проте з точки зору сучасних проблем економіки України при визначенні складових людського капіталу, слід замінити такі поняття як знання, вміння, здібності категорією більш високого порядку, яка б їх об'єднувала – професіоналізм.

Професіоналізм поєднує знання, вміння, навички, здобуту освіту і вроджений талант саме з обраним місцем роботи і посадою. Адже талановита людина не на «своєму місці» не здатна принести результат, який би вдовольнив власника підприємства, а, відповідно, і саму людину, і суспільство.

В свою чергу професіоналізм, як шальки терезів балансує між двома категоріями, що формують позитивний або негативний досвід використання людського капіталу – компетентність та відповідальність.

Адже згідно [16] «компетентність означає коло питань, у яких людина добре обізнана, має знання та досвід. Компетентність також визначається як набути у процесі навчання інтегрована здатність особистості, яка складається із знань, досвіду, цінностей і ставлення, що можуть цілісно реалізовуватися на практиці».

«Відповідальність – категорія, яка виражає свідоме ставлення особи до вимог суспільної необхідності, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей. Відповідальність означає усвідомлення суті та значення діяльності, її наслідків для суспільства і соціального розвитку, вчинків особи з погляду інтересів суспільства або певної групи» [17]

Тобто компетентність відповідає за надбання необхідного для формування людського капіталу «багажу», а відповідальність – за його використання. Адже досі ніхто з вчених не замислювався саме за ефективність такого використання.

Таким чином, представлені у роботі [18] активи людського капіталу залежно від того, чи набуті вони або вроджені (професіоналізм), чи залежать від того, як вони будуть використані (відповідальність) у доповненому авторському виді можна представити у вигляді табл. 3. (авторські додаткові активи визначені курсивом).

Таблиця 3 – Активи людського капіталу залежно від двох його головних складових

Професіоналізм	
Компетентність	Відповідальність
здоров'я (вроджене)	довіра / зневіра
талант (вроджене)	популізм / повага до політичної і соціальної стабільності
культура і виховання	командна робота / вміння брати на себе відповідальність
знання (освіта) за фахом роботи	мотивація
набута кваліфікація	мобільність
здатність до подальшого навчання	інформованість
ділові якості (підприємливість)	вища ефективність (віддача)

З боку компетентності важливим складником, якому на жаль досі не приверталося багато уваги, є *здатність до подальшого навчання*. Адже сучасний світ неможливий без подальшого навчання: змінюються гаджети і пристрої, за допомогою яких можна ділитися інформацією, наочно представляти результати роботи, технологія і засоби виробництва. Отже людина, яка не в змозі скористатися новинками техніки, не здатна зробити щось нове і в своїй сфері. Для цього складника людського активу дуже слушною є теорія про полурозпад знань [19], адже знання актуальні лише протягом певного періоду часу, «старі» знання, якими не користується людина, поступово витісняються з пам'яті. По аналогії з квантовою фізикою радіоактивні ізотопи перетворюються у більш стабільні не повністю і не одразу, а існує термін «полурозпад», протягом якого приблизно половина ізотопів перейде у більш стабільну форму. Тому:

1) знання повинні бути актуальними – людина має постійно користуватися ними у своїй роботі;

2) повністю накопичені знання не втрачаються, але протягом п'яти років при їх невикористанні людина буде здатна відтворити лише $\frac{1}{2}$ з того, що знала, протягом 10 років – $\frac{1}{4}$ тощо;

3) знання повинні бути оновленими – постійний цикл реального підвищення кваліфікації і навчання на роботі;

4) людина має бути здатною до навчання – обмеження у віці на певну професію.

Слід також звернути увагу на вроджену та набуту компетентність. Вроджена компетентність допомагає знайти працю, яка відповідає здоров'ю (наприклад, вантажник, пілот, моряк), таланту (художник, архітектор) тощо, в той час як за допомогою набутої можна пристосуватися до будь-якої професії і приносити користь, навіть не володіючи якимись особливими вродженими здібностями (життєвими активами).

Важливий вплив на формування людського капіталу через свідомість окремої особистості зараз справляє телебачення та соціальні мережі. На жаль, в останній час їх вплив на відповідальність людини на осаді у суспільстві є досить негативним. Від їх роботи у суспільстві здебільшого поширюються негативні явища: зневіра до органів влади і суспільства, зрадництво інтересів фірми (країни, суспільства), тролінг та фейки у соціальних мережах. Адже все це негативно відбувається і на результатах роботи підприємств і держави в цілому, а отже негативно впливає на людський капітал і результати його використання в цілому.

А отже теорія Л. Туроу [11] про те, що «людський капітал повинен поважати політичну і соціальну стабільність», і яку дуже часто критикували вітчизняні науковці [8,9], має рацію. Адже на фоні постійного незадоволення в соціальних мережах певної частини населення існуючою соціально-економічною та політичною ситуацією та закликами до акцій громадянської непокорі – це виглядає актуально.

Так, у значної частини людського капіталу України є особливий критерій – не властивий людському капіталу інших країн – недовіра, або як її зараз називають «зрадофобія». Це зневіра у будь-які позитивні зміни, недовіра до суспільних лідерів та керівництва. Вона виражається у публічному (частіше у соціальних мережах з анонімним статусом) незадоволенні будь-якими починаннями, критикою того, за що ще декілька днів тому закликали. При цьому, фактично відбувається «переселення» людини у соціальні мережі та віртуальний світ. Реальне життя споглядається лише з екрана телебачення або з новин з мережі інтернет. У такому випадку людина – як частина людського капіталу вже не буде у повній мірі відповідати всім критеріям людського капіталу. Ефе-

ктивність роботи такої людини, а відповідно і відповідальність, незважаючи на високу компетентність, може бути досить низькою.

«Формування людського капіталу – це процес творення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двоюко: як вкладення коштів та ресурсів і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності». [20]. Проте в згаданій роботі не розкривається інший бік медалі – відповідальність. Адже всі інвестиції роботодавця в людський капітал не можуть бути повернуті, якщо людина:

- 1) пішла з роботи;
- 2) не працює або працює не в повну силу;
- 3) використовує отримані знання лише для власного збагачення, або розбудови власної кар'єри;
- 4) не може працювати з іншими в команді, або нездатна самостійно (без інших) виконати роботу, взявши на себе відповідальність.

Крім того поза розглядом залишаються аспекти легітимності джерел інвестицій у творення людського капіталу певної особистості. Адже джерелами можуть бути не лише гідна оплата праці, бонусні та авансові винагороди, допомога рідних, але й нелегітимні доходи – корупційна складова. При цьому у випадку використання легітимних джерел найчастіше споглядається розвиток та примноження людського капіталу, у випадку використання нелегітимних джерел люди намагаються змінити не тільки місце роботи, але і державу проживання (для себе або для дітей), аби позбутися відповідальності за власне збагачення, яке могло призвести до зростання особистісного людського капіталу, проте не призвело до зростання людського капіталу держави.

Таким чином, теоретичну модель розвитку людського капіталу сучасної держави за допомогою визначення основних складових людського капіталу, що впливають на варіанти такого розвитку, можна представити у вигляді рис. 1.

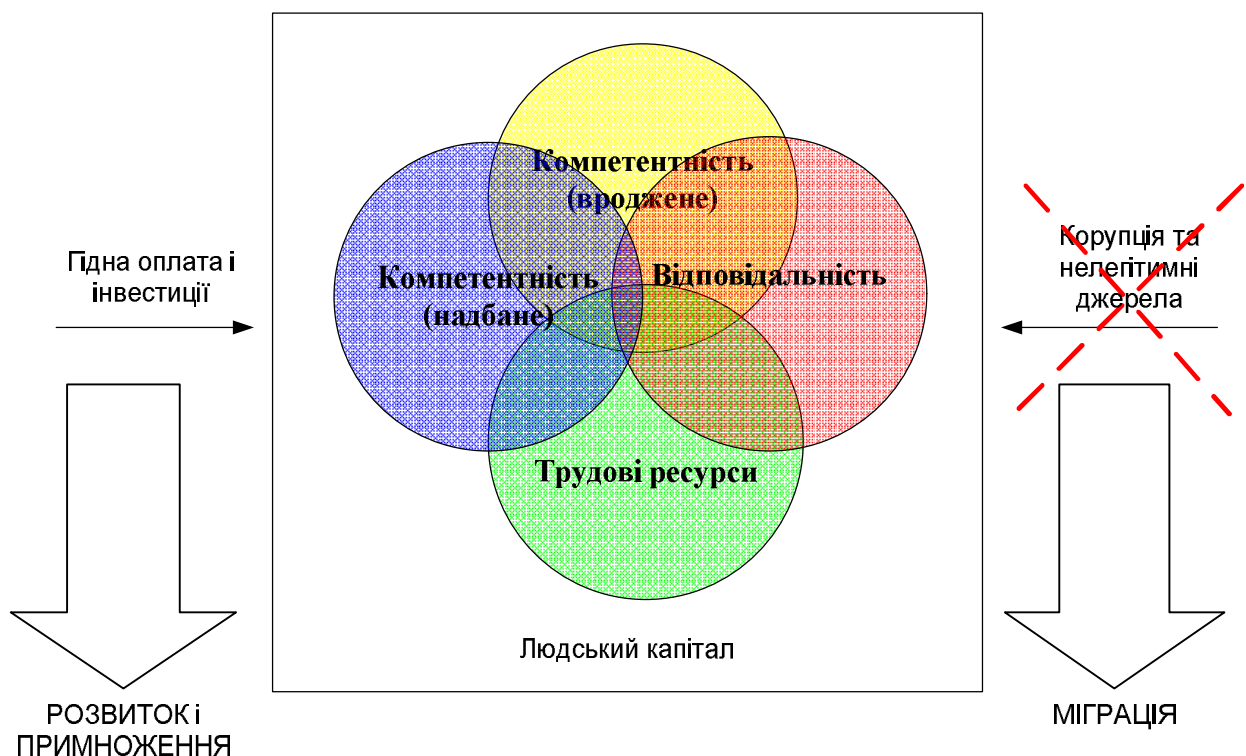


Рисунок 1 – Теоретична модель розвитку людського капіталу сучасної держави

Висновок. Існуючі моделі людського капіталу на даний час є вельми однобокими, адже вони розглядають людський капітал як набір здібностей (компетентності) у відриві їх застосування – відповідальності. Проте саме відповідальність дозволяє оцінити дійсну ефективність від використання (володіння) таким специфічним капіталом. Окремо визначені активи людського капіталу по двом цим головним його складникам.

Перелік посилань:

1. Капітал. Вікіпедія. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Капітал>
2. Schultz T.W. Investing in People: The Economics of Population Quality. / Theodore W. Schultz – Berkeley: University of California Press, 1981. – 173 p.
3. Becker Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3rd ed.) / Gary S. Becker. – Chicago: University of Chicago Press., 1993. – 412 p.
4. Богиня Д.П. Основи економіки праці / Д.П.Богиня, О. А.Грішнова – К.: “Знання-Прес”, 2000. – 313 с.
5. Корчагин Ю.А. Инвестиционная стратегия / Ю. А. Корчагин– Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 320 с.
6. Марущак Н. П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України / Н.П. Марущак. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm
7. Фишер С. Экономическая теория / С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи – М.: Юнити, 2002. - 420 с.
8. Давидюк Т.В. Еволюція поняття “ людський капітал” / Т.В. Давидюк. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua/4296/1/175.pdf>
9. Павленко Т. Ю.. Формування і розвиток людського капіталу та його роль у підвищенні економіки України / Т. Ю. Павленко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики, 2014, № 3 (27) . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.khai.edu/csp/nauchportal/Arhiv/EUPMG/2014/EUPMG314/Pavlenko.pdf>
10. Machlup F. Knowledge: Its Creation, Distribution and Economic Significance, Volume III: The Economics of Information and Human Capital / Fritz Machlup. – Princeton: Princeton University Press, 2014. – 672 p.
11. Thurow L.C. Investment in Human Capital. / Lester C. Thurow – Belmont: Wadsworth Pub. Co.. – 1970. – 145 p.
12. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. / Дж. Кендрик – М.: Прогресс, 1978. – 274 с.
13. Мочерний С.В. Економічна теорія: Підручник / С.В. Мочерний, М.В. Долбенко. – К.: Видавничий центр „Академія”, 2004. - 856 с.
14. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. / Г.Т. Завіновська – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
15. Михайлова Л.І. Міжнародний менеджмент: навчальний посібник / Л.І. Михайлова, О.Ю. Юрченко, Ю.І. Данько, А.М. Михайлов. – К. : ЦУЛ, 2007. – 200 с.
16. Компетентність. Вікіпедія. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Компетентність>
17. Відповідальність. Вікіпедія. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Відповідальність>
18. Шаульська Л. В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу / Л. В. Шаульська // Вісник Приазовського державного технічного університету : зб. наукових праць / ПДТУ. – Маріуполь, 2014. – Вип. 28. – С. 278-283.
19. Half-life of knowledge. Wikipedia– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://en.wikipedia.org/wiki/Half-life_of_knowledge
20. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом/ В. С.Васильченко, А. М. Гриненко, О. А.Грішнова, Л. П. Керб - Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

Стаття надійшла: 01.07.2015 р.
Рецензент: д.е.н., проф.. Дмитрієв І.А.

